Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3953**
16. Wahlperiode 21. 12. 2006

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth, Irmingard Schewe-Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/3416 –

Betreuungssituation und Fallmanagement bei den Trägern der Grundsicherung

Vorbemerkung der Fragesteller

Seit dem 1. Januar 2005 gilt in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) der Grundsatz des „Förderns und Forderns“. Konkret bedeutet dies im Bereich des Förderns neben einer quantitativen Verbesserung des Betreuungsverhältnisses auch die Einführung eines qualitativen Fallmanagements. Über Hilfen, Angebote und Qualifizierung soll so die Integration von Langzeitarbeitslosen und anderen Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt verbessert werden.

Die quantitative Verbesserung des Betreuungsverhältnisses soll durch einen Betreuungsschlüssel erreicht werden, der für die Vermittlung und Betreuung von Ü25 ein Verhältnis von 1 : 150 empfiehlt. Für hilfebedürftige Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von unter 25 Jahren wird ein Verhältnis von 1 : 75 angestrebt. Das qualitative Fallmanagement soll individuelle Stärken und Defizite der Erwerbslosen analysieren, um eine entsprechende Förderung zu ermöglichen und damit die Chance auf Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Mehr als eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten des SGB II bleibt die Praxis jedoch weit hinter den Absichten zurück. So zählt der Bundesrechnungshof in seinem Bericht zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom Mai 2006 unter anderem folgende Mängel auf:

- Auch nach über sieben Monaten im Arbeitslosengeld-II-Bezug hat es bei einem Drittel der Betroffenen noch kein Erstgespräch zur Abstimmung einer Eingliederungsstrategie gegeben.
- Obwohl die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zu den besonderen Schwerpunkten gehört, lag in mehr als zwei Dritteln der geprüften Fälle kein überzeugendes Profiling vor, das Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlungsstrategie ist.
- Entgegen der gesetzlichen Verpflichtung wurde bei der Hälfte der geprüften Fälle keine Eingliederungsvereinbarung geschlossen.
- Durchschnittlich müssen Hilfebedürftige drei Monate auf ein qualifiziertes Erstgespräch warten.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19. Dezember 2006 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Auch der Ombudsrat bestätigte in seinem Schlussbericht diese Auffassung: „Der Ombudsrat teilt die Auffassung des Bundesrechnungshofs, dass die Vermittlungsaktivitäten der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende defizitär sind“ (S. 38).

Die Untersuchungen bestätigen die Vermutung, dass sowohl die personellen als auch die erforderlichen qualifikatorischen Voraussetzungen für die Ausfüllung des Prinzips Förderns bei weitem noch nicht erfüllt sind.

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Kritik des Bundesrechnungshofes und des Ombudsrates an den defizitären Vermittlungsaktivitäten der Träger der Grundsicherung, und mit welchen konkreten Maßnahmen will sie die Behebung der genannten Defizite unterstützen?

Die in der Frage enthaltene Bewertung, die Vermittlungsaktivitäten der Grundsicherungsträger seien generell defizitär, weist die Bundesregierung zurück. Sie verkennt insbesondere das erhebliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsgemeinschaften, bei den zugelassenen kommunalen Trägern und in den Agenturen für Arbeit, auf der Grundlage des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) die Vermittlung gegenüber der Vergangenheit deutlich zu verbessern.

Der angesprochene Bericht des Bundesrechnungshofs zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 19. Mai 2006 bezog sich auf die Umsetzung des SGB II bis zum ersten Quartal 2006, also im Wesentlichen auf die Einführungsphase des neuen Leistungssystems. In diesem Zeitraum hatten die Grundsicherungsträger ihre Ressourcen vorrangig dafür eingesetzt, die rechtzeitige Auszahlung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts zu gewährleisten. Dabei waren die Personalkapazitäten zusätzlich durch Anlaufschwierigkeiten im Hinblick auf die Datenverarbeitungsprogramme gebunden. Dies erkennt auch der Ombudsrat in seinem Schlussbericht vom Juni 2006 an und relativiert damit deutlich die ohnehin nur am Rande angesprochene Kritik des Bundesrechnungshofs an der damaligen Betreuungssituation. Der Ombudsrat äußert sich im Übrigen im Schlussbericht mehrfach positiv zu den Betreuungsleistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den zuständigen Grundsicherungsträgern (siehe S. 8, 29).

Nach Abschluss der Einführungsphase liegt der Schwerpunkt der Aufgabenerledigung nunmehr darauf, den Grundansatz des SGB II – das Fordern und Fördern – in noch stärkerem Maß als bisher umzusetzen und die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu einer beruflichen Eingliederung der Leistungsbezieher intensiver zu nutzen. Mit dem Fortentwicklungsgesetz zum SGB II, das insbesondere Verwaltungsabläufe vereinfacht und Kritikpunkte des Bundesrechnungshofes ausräumt, wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort hierfür zusätzliche Freiräume geschaffen. Ein Ergebnis der kontinuierlichen Bemühungen zur besseren Umsetzung des SGB II ist, dass der von der Bundesregierung bei der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende angestrebte Betreuungsschlüssel nahezu erreicht ist (siehe zum Betreuungsschlüssel auch die Antworten zu Fragen 2 und 5). Auch damit sind die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Vermittlungsaktivitäten deutlich verbessert.

2. Auf welcher Datengrundlage, von wem und in welchen Zeitabständen wird der tatsächliche Betreuungsschlüssel bei den Trägern der Grundsicherung ermittelt?

Die Ermittlung der Betreuungsschlüssel für den Bereich der Arbeitsgemeinschaften und der Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft wurde durch die Personalsollkonzeption für das Jahr 2005, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Abstimmung mit dem damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als Orientierungsgröße erarbeitet wurde, näher definiert. Ausgangspunkt der Bezugsgröße für die Ermittlung der Betreuungsschlüssel bildete die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bzw. die Zahl der Bedarfsgemeinschaften und der danach bestimmte Anteil der tatsächlich zu Betreuenden. Grundsätzlich wurde zwischen dem Bereich der Vermittlung der unter 25-Jährigen (als zu Betreuende wurden die Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden – und nicht auch Schüler – eingestuft) und der über 25-Jährigen (als zu Betreuende wurden alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eingestuft) unterschieden. Familienangehörige wurden insoweit berücksichtigt, als es sich um zu betreuende Personen handelte. Für den Bereich der Leistungsgewährung wurde die Zahl der Bedarfsgemeinschaften zugrunde gelegt. Die Familienangehörigen wurden dabei nur indirekt berücksichtigt, da die Zahl der Bedarfsgemeinschaften, nicht jedoch die Zahl der Angehörigen einer Bedarfsgemeinschaft, in die Berechnung einfließt.

Hinsichtlich des Personals wurde festgelegt, dass grundsätzlich Fach- und Assistenzkräfte berücksichtigt werden. Für die Betreuungsrelation der Vermittlung unter 25-Jähriger wurde festgelegt, dass nur Fachkräfte im engeren Sinne (Fallmanager/-innen, persönliche Ansprechpartner/-innen sowie Arbeitsvermittler/-innen) berücksichtigt werden. Über die Einbeziehung von Teamleitern/-innen in die Betreuungsschlüssel sollten die Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen in getrennter Trägerschaft in eigener Verantwortung entscheiden.

Als politische Referenzwerte wurden in dieser Personalsollkonzeption Betreuungsschlüssel von 1 : 75 für die Vermittlung der unter 25-Jährigen, 1 : 150 für die Vermittlung der über 25-Jährigen und 1 : 140 für die Leistungsgewährung festgelegt.

Bei diesen Betreuungsschlüsseln handelte es sich um Referenzwerte, die nicht zwingend vorgegeben wurden. Sie sollten vielmehr abhängig von der jeweiligen Organisation vor Ort und unter Beachtung der finanziellen (insbesondere Höhe des Eingliederungs- und Verwaltungsbudgets) und rechtlichen Gegebenheiten angepasst werden. Den Arbeitsgemeinschaften wurden so die erforderlichen Spielräume für eine sachgerechte, den örtlichen Verhältnissen Rechnung tragende Dimensionierung eröffnet.

Eine Vielzahl der Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen in getrennter Trägerschaft orientieren sich weiterhin an der Personalsollkonzeption für 2005.

Da die Betreuungsschlüssel eigenverantwortlich in den Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen in getrennter Trägerschaft ermittelt werden, kann nicht ausgeschlossen werden, dass regional unterschiedliche Berechnungsgrundlagen bei der Ermittlung der Betreuungsschlüssel herangezogen werden. Aufgrund der fehlenden Validität und Vergleichbarkeit der Daten und Datengrundlagen zum Personal sowie der Kunden, hat die Bundesagentur für Arbeit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im März 2006 letztmals zu den Betreuungsschlüsseln berichtet.

Um künftig eine einheitliche Datenbasis für die Berechnung der Betreuungsrelationen zu schaffen, arbeitet die Bundesagentur für Arbeit derzeit an einer Neukonzeption des Personalmonitorings. Ziel ist es, die Daten zum Personal mit möglichst geringem Aufwand in den Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft zu erheben und die Berechnung der Betreuungsschlüssel zentral mit Daten aus der Geschäftsstatistik vorzunehmen.

Derzeit melden die Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft monatlich folgende Daten an die Bundesagentur für Arbeit:

- Personalstrukturdaten
  - Anzahl der Mitarbeiter/-innen in Vollzeitäquivalenten und „Kopfzahlen“
  - Herkunft (Kommune, BA, Amtshilfe, Dritte, Arbeitnehmer-Überlassung)
  - Aufgabenschwerpunkte (Markt & Integration U25, Markt & Integration Ü25 und Leistungsgewährung)
  - Ausgewählte Tätigkeiten (Führungskräfte, Fachkräfte, Assistenzkräfte)
- Kundendaten
  - Zahl der Bedarfsgemeinschaften
  - erwerbsfähige Hilfebedürftige
- Betreuungsrelationen
  - Markt & Integration Unter-25-Jährige
  - Markt & Integration Über-25-Jährige
  - Leistungsgewährung.

3. Welche Gruppen von Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und -Beziehern werden ausdrücklich nicht für die Ermittlung des Betreuungsschlüssels herangezogen?

   a) Wie und wie häufig wird überprüft, ob Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und Arbeitslosengeld-II-Bezieher, die nicht für die Ermittlung des Betreuungsschlüssels herangezogen werden, noch dieser Gruppe zugerechnet werden können?

   b) Fallen Arbeitsuchende, die in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingebunden sind, aus der Datengrundlage für die Ermittlung des Betreuungsschlüssels heraus?

   Wenn ja, wird dies grundsätzlich oder unter bestimmten Voraussetzungen so gehandhabt?

Die einzelnen Fragen werden wegen ihrer inhaltlichen Verknüpfung im Zusammenhang beantwortet.

Gemäß der Personalsollkonzeption 2005 werden bei den unter 25-Jährigen alle arbeitsuchenden (dazu zählen auch Arbeitslose und kurzfristige Maßnahmeteilnehmer/-innen) und zusätzlich die ausbildungsplatzsuchenden Personen berücksichtigt.

Bei den über 25-Jährigen werden alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen als Bezugsgröße für die Betreuungsschlüssel berücksichtigt.

Danach werden nach der Personalsollkonzeption nicht zur Ermittlung des Betreuungsschlüssels herangezogen: die nicht arbeits- oder ausbildungsuchenden unter 25-jährigen Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher sowie die nicht als zu Betreuende einzuordnenden Familienangehörigen (s. Antwort zu Frage 2). Der Status der Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher wird im Rahmen der regelmäßigen Kontakte überprüft. Im Übrigen soll eine diesbezügliche Überprüfung bei jeder Meldung des Hilfebedürftigen (persönlich, telefonisch, schriftlich) vorgenommen werden. Es wäre eine Fehlinterpretation der Personalsollkonzeption, die nur als Referenz zur Bestimmung der Personalzahlen entwickelt wurde, aus ihr zu schließen, dass für diese Leistungsbezieher keine Beratungs- und Betreuungsleistungen im Einzelfall zu erbringen wären.

4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung von Ü25 und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Leistungsgewährung sind bei den Arbeitsgemeinschaften aktuell beschäftigt?

Nach dem Personalmonitoring der Bundesagentur für Arbeit waren zum 20. Oktober 2006 in den Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen für Arbeit in getrennten Trägerschaften insgesamt 51 292 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) beschäftigt. Im Eingliederungsbereich („Markt und Integration") waren insgesamt 26 195 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt, darunter 6 359 für die Betreuung der unter 25-Jährigen und 19 836 für die Betreuung der über 25-Jährigen. Im Bereich der Leistungsgewährung waren insgesamt 25 097 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

5. Wie viele der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung von Ü25 und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Leistungsgewährung in den Arbeitsgemeinschaften sind befristet eingestellt?

   Wann laufen die befristeten Verträge in der Regel aus?

In den Arbeitsgemeinschaften bzw. Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft waren 9 498 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) mit befristetem Arbeitsvertrag für die Kundengruppe der über 25-Jährigen beschäftigt; darunter für den Bereich „Markt & Integration" 4 974 und in der Leistungsgewährung 4 525. Die befristeten Arbeitsverträge laufen sukzessive aus.

Zum Personal kommunaler Träger in den Arbeitsgemeinschaften liegen hinsichtlich ihrer Befristung keine quantifizierbaren Erkenntnisse vor.

6. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung vor, hinsichtlich der jeweiligen Erreichung des empfohlenen Betreuungsschlüssels für Ü25 bei den Arbeitsgemeinschaften in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten (bitte einzeln aufführen)?

16. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung hinsichtlich der jeweiligen Erreichung des empfohlenen Betreuungsschlüssels in den Arbeitsgemeinschaften für die Erwerbslosen unter 25 Jahren von 1 : 75 in den Kreisen und kreisfreien Städten vor (bitte einzeln aufführen)?

Die Fragen 6 und 16 werden wegen des engen Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesagentur für Arbeit hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuletzt im März 2006 aufgrund der ihr vorliegenden Daten die folgenden Betreuungsrelationen berichtet. In diesem Monat wurden die nachfolgenden Betreuungsrelationen erzielt:

Kundengruppe „Unter-25-Jährige"

- 1 : 75 oder besser: 140 ARGEn/getrennte Trägerschaft (gT)
- 1 : 75 bis 1 : 85: 98 ARGEn/gT
- 1 : 86 oder schlechter: 35 ARGEn/gT

Kundengruppe „Über-25-Jährige"

- 1 : 150 oder besser: 61 ARGEn/gT

- 1 : 180 oder besser: 201 ARGEn/gT
- 1 : 181 oder schlechter: 111 ARGEn/gT

Die Bundesagentur für Arbeit überarbeitet derzeit ihr Personalmonitoring (s. Antwort zu Frage 2).

7. Welche Gründe gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung für die Nichteinhaltung des empfohlenen Betreuungsschlüssels in Arbeitsgemeinschaften, und wie beurteilt die Bundesregierung diese Gründe?

Der Personaleinsatz und damit die Realisierung der Betreuungsrelationen liegt in der organisatorischen Verantwortung der Arbeitsgemeinschaften.

Sowohl bei den Kommunen als auch bei der Bundesagentur für Arbeit bestehen hinsichtlich des Dauerpersonals Obergrenzen durch die Stellenpläne. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für befristet Beschäftigte und Mitarbeiter/-innen können nur im Rahmen des zur Verfügung stehenden Verwaltungskostenbudgets erfolgen. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Umschichtung vom Eingliederungs- in das Verwaltungsbudget beschäftigt werden (Inanspruchnahme der gegenseitigen Deckungsfähigkeit).

Der konkrete Personaleinsatz ist abhängig von der arbeitsmarktpolitischen Strategie der Eingliederungsbestrebungen des jeweiligen Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Eine solche Flexibilität ist gewollt und durch die vom Gesetzgeber eingeräumte gegenseitige Deckungsfähigkeit zwischen dem Eingliederungs- und dem Verwaltungstitel auch gegeben.

8. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um den empfohlenen Betreuungsschlüssel bei Nichteinhaltung in Arbeitsgemeinschaften umzusetzen?

Die Betreuungsrelationen sind Referenzwerte und nicht zwingend vorgegeben (s. Antwort zu Frage 2). Es sind daher keine Maßnahmen bei Nichteinhaltung geplant.

Im Rahmen der Neukonzeption der Berechnung der Betreuungsrelationen wird die Bundesagentur für Arbeit ggf. Handlungsfelder identifizieren und Maßnahmen vorschlagen.

9. Was wird von der Bundesregierung unter Fallmanagement verstanden?

   a) Welche Prozessschritte und Steuerungselemente und welche Qualifikationsanforderungen der persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden mit diesem Verständnis verbunden?

   b) Hat die Bundesagentur für Arbeit davon ein anderes Verständnis?

   c) Welche Gründe gibt es für etwaige Abweichungen der im SGB II realisierten Konzeption des Fallmanagements vom allgemeinen fachlichen Verständnis des Konzepts wie es etwa in den Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Qualitätsstandards für das Fallmanagement zum Ausdruck kommt?

Eine einheitliche Definition des Begriffs Fallmanagement existiert nicht. Die einzelnen Konzepte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zielsetzung und einzelner Aspekte.

Das SGB II kennt den Begriff nicht. In der Begründung zu § 14 SGB II macht der Gesetzgeber allerdings deutlich, dass bei Bedarf eine intensive Betreuung

des Hilfebedürfigen durch ein kompetentes Fallmanagement sichergestellt werden soll (Bundestagsdrucksache 15/1516, S. 54).

Die Bundesregierung versteht unter Fallmanagement einen methodengeleiteten Prozess, dessen Ziel durch die klare Ausrichtung des SGB II auf eine zügige und möglichst nachhaltige berufliche Integration des Hilfebedürftigen bestimmt ist. Fallmanagement im Bereich des SGB II ist also beschäftigungsorientiert und durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen des Leistungssystems geprägt.

a) Folgende Prozessschritte und Steuerungselemente sind mit diesem Verständnis verbunden:

- Fallzugang
- Herstellung Arbeitsbündnis und Beratung
- Aktivierendes Assessment
- Integrationsplanung und Eingliederungsvereinbarung
- Leistungssteuerung und Monitoring
- Controlling

Die persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner verfügen u. a. über Kenntnisse des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes, Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht (insbesondere SGB II, III, VIII, IX und XII), Netzwerkmanagement und Beratungskompetenz.

b) Nein.

c) Soweit in der Fragestellung mögliche Abweichungen von einem allgemeinen Fachverständnis zum Fallmanagement im Bereich des SGB II angesprochen werden, wird auf die einleitenden Ausführungen zur Beantwortung von Frage 8 verwiesen, insbesondere darauf, dass keine einheitliche Definition des Begriffs existiert.

10. Welche Abschlüsse und berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit Arbeitsuchenden haben die

    a) unbefristet eingestellten persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner in den Arbeitsgemeinschaften?

    b) befristet eingestellten persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner in den Arbeitsgemeinschaften?

    c) persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner, die Jugendliche und junge Erwachsenen unter 25 Jahren betreuen in den Arbeitsgemeinschaften?

Die Personalauswahl durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt bei allen Stellenbesetzungen unter Berücksichtigung einheitlicher, in Tätigkeits- und Kompetenzprofilen festgelegter, fachlicher und sozial-methodischer Anforderungen.

a) Die unbefristet eingestellten persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stammen größtenteils aus den Bereichen Arbeitsvermittlung sowie Arbeits- und Berufsberatung der Arbeitsagenturen und verfügen über dementsprechende berufliche Erfahrungen. Sie haben einen Hochschul-, Fachhochschul- oder einen vergleichbaren Abschluss.

b) Die befristet eingestellten persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wurden extern rekrutiert. Mindestvoraussetzung war ebenfalls ein Hochschul-, Fachhochschul- oder ein vergleichbarer Abschluss. Hinsichtlich der beruflichen Erfahrungen wurden keine Festlegungen getroffen,

um den Arbeitsagenturen eine Auswahl zu ermöglichen, die sich an den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsmarktes orientiert. Das breite berufliche Erfahrungsspektrum der befristet Eingestellten ist insbesondere wichtig für die Aufgabe als persönlicher Ansprechpartner und bewirkt insgesamt eine Qualitätssteigerung.

c) Für persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Bereich U25 gelten die unter a) und b) getroffenen Aussagen.

Zu Abschlüssen und Qualifikationen der kommunalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsgemeinschaften liegen keine Erkenntnisse vor.

11. Welche konkreten Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften angeboten, und in welchem Umfang werden diese in Anspruch genommen?

Den Beschäftigten in den Arbeitsgemeinschaften steht ein spezielles Bildungsangebot SGB II zur Verfügung, das gemeinsam von den kommunalen Spitzenverbänden, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGST) und der Bundesagentur für Arbeit entwickelt wurde. Es ist speziell auf Bedarfe der Arbeitsgemeinschaften zugeschnitten. Neben den Qualifizierungsmodulen zu SGB-II-Rechtsthemen und zu den IT-Anwendungen sind dies:

- Beratungs- und Integrationsaufgaben im SGB II
- Eingliederungsleistungen des SGB II
- Fallmanagement.

Den Arbeitsgemeinschaften steht darüber hinaus das gesamte Bildungsangebot der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Dies sind neben den Qualifizierungsmodulen zu einschlägigen Rechtsthemen und den IT-Anwendungen:

- Grundlagen der Kommunikation und Methodik der Gesprächsführung
- Professionelles Vorgehen in Konfliktsituationen
- Training schwieriger Gesprächssituationen
- Psychologische Grundlagen der Beratungs-/Integrationsarbeit
- Grundlagen der Gesprächsmethodik für die Beratung
- Planung und Durchführung von Gruppenveranstaltungen
- Berufsorientierung
- Beratung/Grundlagen
- Förderung der beruflichen Weiterbildung als Leistung der Arbeitsförderung
- Reha/SB – Teilhabe am Arbeitsleben
- Profiling und Eingliederungsvereinbarung
- Leistungen an Arbeitgeber
- Berufs- und Wirtschaftskunde
- Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer/-innen
- Zeit- und Selbstmanagement
- Kundenreaktionsmanagement/Umgang mit Beschwerden.

Insgesamt hat die Bundesagentur für Arbeit in 2005 rund 41 000 Beschäftigte von Arbeitsgemeinschaften qualifiziert und ca. 3 000 Beschäftigte von Arbeitsgemeinschaften für den Einsatz als nebenamtliche Trainer bzw. (Wissens-) Multiplikatoren geschult. Schwerpunkte waren dabei die Fallmanagement-,

SGB-II-Recht- sowie die IT-Anwenderqualifizierung. In 2006 haben bis zum III. Quartal ca. 17 000 Personen an SGB-II-Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teilgenommen, siehe auch folgende Übersicht:

Themengebiete der SGB II – Schulungen	**Anzahl der geschulten Mitarbeiter/ -innen**
Markt und Integration	2 114
Fallmanagement	1 863
Geldleistungen	2 308
IT-Fachverfahren	10 745
SGB II – Schulungsmaßnahmen gesamt	**17 030**

Quelle: Lehrgangsverwaltungssystem der BA, Schulungsstand SGB II, Stand: September 2006

Den Arbeitsgemeinschaften steht ferner die Nutzung aller sonstigen Bildungsangebote auf dem Markt – insbesondere auch kommunaler Studieninstitute – frei. Zum Umfang der Inanspruchnahme solcher Angebote liegen keine Erkenntnisse vor.

12. Wie groß ist der Anteil der in Anspruch genommenen Verwaltungskosten für Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten bei den Arbeitsgemeinschaften?

Für die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten in den Arbeitsgemeinschaften wurden zum 28. November 2006 einschließlich der IT-Qualifizierung rund 0,2 Prozent (Ausweis von rd. 5,5 Mio. Euro unter Kapitel 6 und 7) des Verwaltungsbudgets in Anspruch genommen.

13. Hält die Bundesregierung die Qualifizierung der Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften und die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen für hinreichend?

    Wenn nein, welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Qualifizierung der Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften bzw. die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen zu verbessern?

Das den Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften zur Verfügung stehende Bildungsangebot ist umfassend und stellt grundsätzlich deren Qualifikation sicher (s. Antwort zu Frage 10). Im Einzelnen liegt die Verantwortung für die Feststellung und Deckung des Qualifizierungsbedarfs bei den Geschäftsführer/ -innen der Arbeitsgemeinschaften. Institutioneller Qualifizierungsbedarf, der sich z. B. aus der Einführung einer neuen IT-Anwendung (z. B. VerBIS) ergibt, wird durch die Bundesagentur für Arbeit zentral gedeckt.

Um den Qualifikationsstand der Beschäftigten der Arbeitsgemeinschaften zu konkretisieren und ggf. Lücken zu schließen, wurden/werden momentan folgende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt:

- Kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der Bildungsangebote
- Durchführung von gemeinsamen Bildungsmessen für die ARGEn durch das Bildungsinstitut der BA, die KGST und kommunaler Studieninstitute
- Schulung und Bereitstellung von Trainern/-innen der BA für den SGB-II-Bereich, um insbesondere kleineren ARGEn, die nicht über benötigte Trainer/ -innen oder entsprechende Kooperationen mit anderen ARGEn verfügen, einen ausreichenden Trainerpool zur Verfügung zu stellen

- Untersuchung der bestehenden Qualifizierungsprozesse im SGB II (von Bedarfserhebung bis Deckung) auf Optimierungsbedarf bzw. -möglichkeiten durch eine Arbeitsgruppe der BA
- Unterstützung der ARGE-Geschäftsführer/-innen durch ein optionales Beratungsangebot der Internen Beratung SGB II (angesiedelt bei der BA) u. a. zur systematischen Bildungsbedarfserhebung und Deckung.

14. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Leistungsgewährung und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung stehen für junge Erwerbslose unter 25 Jahren in den Arbeitsgemeinschaften zur Verfügung?

Siehe die Antwort zu Frage 4.

15. Wie viele persönliche Ansprechpartnerinnen und -partner stehen für die Beratung und Qualifizierung junger Erwerbsloser unter 25 Jahren in den Arbeitsgemeinschaften zur Verfügung?

Derzeit sind nach Meldungen der Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit in getrennter Trägerschaft für die Beratung und Qualifizierung der unter 25-Jährigen insgesamt 5 301 Fallmanager/-innen, Arbeitsvermittler/-innen und persönliche Ansprechpartner/-innen (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) angesetzt. Eine weitere Differenzierung nach Fallmanager/-innen, Arbeitsvermittler/-innen und persönliche Ansprechpartner/-innen ist auf der derzeitigen Datengrundlage nicht möglich.

17. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung zur tatsächlichen Kontaktdichte der persönlichen Ansprechpartner und der Erwerbslosen unter 25 Jahren im Rahmen des Fallmanagements in den Arbeitsgemeinschaften?

Derzeit gibt es keine zentralen Erkenntnisse zur tatsächlichen Kontaktdichte.

Um zukünftig Aussagen treffen zu können, hat die Bundesagentur für Arbeit in einem ersten Schritt mit den kommunalen Spitzenverbänden und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Mindeststandards für die Betreuung von Jugendlichen abgestimmt. Danach ist vorgesehen:

- Erstberatung mit Profiling innerhalb von einer Woche nach Antragstellung
- Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung innerhalb von drei Wochen nach Antragstellung
- konkretes Angebot einer Arbeit, Ausbildung, Ausbildungsvorbereitung, Weiterbildung oder Arbeitsgelegenheit innerhalb von vier Wochen nach Abschluss der Eingliederungsvereinbarung.

18. Gibt es ein gesondertes Fallmanagement für Erwerbslose unter 25 Jahren, und wenn ja, welche besonderen Maßnahmen beinhaltet es?

Aufgabe eines Fallmanagers ist es, alle relevanten Problemlagen eines Hilfebedürftigen, der aus den unterschiedlichsten Gründen einer intensiven Betreuung bedarf, umfassend zu erkennen, die für die Beseitigung oder Minderung der Problemlagen zuständigen Stellen einzuschalten und die notwendigen Verfahren abzurufen. Der Einsatz von Fallmanagement setzt also einen besonderen Betreuungsbedarf wegen ausgeprägter oder multipler Vermittlungshemmnisse voraus. Jugendliche Erwerbslose sind nicht generell und allein wegen ihres Alters mit

derartigen Problemlagen konfrontiert. Zudem orientiert sich Fallmanagement immer am individuellen Bedarf und kann damit auch spezifischen Gegebenheiten eines Jugendlichen unter 25 Jahren gerecht werden.

19. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung und über die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Leistungsgewährung bei den Optionskommunen?

20. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Anzahl der befristeten Verträge bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Betreuung und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Leistungsgewährung bei den Optionskommunen?

21. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Einhaltung des empfohlenen Betreuungsschlüssels in den Optionskommunen (wenn möglich, bitte einzeln aufführen)?

22. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Ausbildung und Qualifikation der persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner in den Optionskommunen?

Die Fragen 19 bis 22 werden gemeinsam beantwortet.

Die nach § 6a SGB II zugelassenen kommunalen Träger haben für das Jahr 2005 eine Beschäftigtenzahl von 7 658 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benannt. Angaben über befristete Verträge, der Einhaltung der Betreuungsschlüssel sowie der Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den zugelassenen kommunalen Trägern liegen nicht vor.

Diese Beschäftigtenzahlen wurden dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales von den 69 zugelassenen kommunalen Trägern aufgrund der mit ihnen abgeschlossenen Verwaltungsvereinbarungen mitgeteilt. Nach diesen Vereinbarungen sind für jedes Jahr Mitarbeiterberichte bis zum 28. Februar des Folgejahres zu übermitteln. Die Grundlagen der Mitteilungen können jedoch unter den zugelassenen kommunalen Trägern abweichen; eine Aufschlüsselung in die Bereiche Betreuung und Leistungsgewährung liegt nur uneinheitlich vor. Derzeit ist eine Vergleichbarkeit der Berichte aufgrund ihrer Heterogenität nicht gegeben. Auch die genannte Gesamtzahl ist daher derzeit durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht ohne Weiteres nachprüfbar.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bemüht sich, für die kommenden Berichtsjahre eine bessere Auswertbarkeit der Mitarbeiterberichte zu erreichen. So fand am 4. und 6. Dezember 2006 ein Erfahrungsaustausch mit allen zugelassenen kommunalen Trägern statt, bei dem unter anderem auch die Mindeststandards der in der Verwaltungsvereinbarung angelegten Berichtspflichten Thema war.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333